



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

2015-2016

*Forêts, Faune
et Parcs*

Québec  
 

La version intégrale de ce document est accessible sur le site Web mffp.gouv.qc.ca/ministere/politiques/index.jsp.

© Gouvernement du Québec

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015

ISBN (PDF) : 978-2-550-74043-8

Mot du sous-ministre

C'est avec plaisir que je vous présente le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2015-2016, une première pour le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP). Ce plan s'inscrit dans les orientations et les objectifs de la politique gouvernementale *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, adoptée par le gouvernement du Québec en juin 2009, et du Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux.

Sensible à la réalité quotidienne des personnes handicapées, le MFFP produit, conformément à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, ce plan visant à réduire les obstacles à leur intégration et à accroître ainsi leur participation sociale. De plus, le Ministère souhaite renouveler l'engagement et poursuivre les mesures mises en place par les secteurs dans le cadre du plan d'action 2011-2015, adopté par le ministère des Ressources naturelles et de la Faune en 2011.

Globalement, ce plan d'action contribue à la promotion d'une société plus inclusive et plus respectueuse des besoins des personnes handicapées et de leurs familles. Il permet plus particulièrement d'identifier et de corriger les obstacles à l'intégration des personnes handicapées travaillant au Ministère et de la clientèle faisant appel à ses services.

L'élaboration et le suivi du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2015-2016 résultent de la collaboration des membres du comité sur l'intégration des personnes handicapées ainsi que du personnel du Ministère qui a élaboré le plan.

Je profite de l'occasion pour remercier tous ceux et celles qui ont participé au dossier pour la qualité de leur travail. Soyez assurés de mon soutien quant à sa mise en œuvre.

Le sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs,



Richard Savard, ing.f.

Table des matières

Mot du sous-ministre	1
Introduction	1
Portrait de l'organisation et de ses secteurs d'activité	2
Mission.....	2
Vision	2
Domaines d'activité	2
Organisation administrative.....	2
Engagement de l'organisation à réduire les obstacles	3
Élaboration du plan d'action	3
Coordonnatrice de services aux personnes handicapées.....	3
Coordonnées	3
Comité sur l'intégration des personnes handicapées.....	4
Bilan des mesures prises au cours de l'année 2014-2015 par le MERN et le MFFP dans le cadre du plan d'action 2011-2015	4
Accessibilité physique	5
Accès à l'information électronique.....	6
Accueil et intégration du nouveau personnel	7
Approvisionnement accessible	8
Embauche et mobilité.....	9
Information et sensibilisation.....	10
Adaptation particulière pour les chasseurs handicapés	11
Mesures d'urgence.....	12
Autres secteurs d'activité	13
Identification des obstacles priorités et des mesures retenues pour l'année 2015-2016.....	14
Accessibilité physique	15
Accès aux documents	15
Accueil et intégration du nouveau personnel	16
Approvisionnement accessible.....	16
Embauche et mobilité.....	17
Information et sensibilisation	18
Autorisation de chasse pour les personnes handicapées	19
Mesures d'urgence.....	20
Adoption et diffusion du plan d'action	21
Pour nous joindre.....	21
Coordonnées	21

Introduction

Ce plan d'action découle de l'obligation légale issue de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (ci-après nommée la Loi) (RLRQ, c. E-20.1). En vertu de l'article 61.1 de cette loi, tous les ministères et organismes gouvernementaux qui emploient au moins 50 personnes doivent produire, adopter et rendre public annuellement un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Le plan d'action 2015-2016 constitue le premier plan d'action du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) consécutivement à sa création en avril 2014. Depuis 2007, les différents secteurs d'activité qui composent le Ministère se sont engagés dans une démarche de réduction des obstacles visant à favoriser l'intégration et la participation sociale et professionnelle des personnes handicapées. En effet, des mesures ont été mises en place, et un bilan de celles-ci a été réalisé annuellement dans le cadre de la mise en œuvre des plans d'action (2007-2008, 2008-2011 et 2011-2015) du ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF).

Le plan d'action s'inscrit également en concordance avec les défis et les priorités de la politique gouvernementale À part entière, adoptée en 2009, dont l'importance vient d'être réitérée par l'adoption du Plan 2015-2019 des engagements gouvernementaux visant à en favoriser la mise en œuvre.

Afin d'avoir une compréhension commune de ce qui est entendu par le terme « personne handicapée », le Ministère emploie la définition inscrite à l'article 1. g de la Loi qui se lit comme suit : « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Portrait de l'organisation et de ses secteurs d'activité

Le Ministère compte 2 500 employés; ce nombre peut augmenter jusqu'à 3 900 en période estivale. Son siège social est situé à Québec, et ses installations sont réparties dans l'ensemble du territoire québécois.

Mission

Le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, en tant que gestionnaire des forêts publiques, de la faune et de ses habitats ainsi que du patrimoine naturel collectif, assume la mission suivante :

Assurer une gestion durable des forêts, de la faune et des parcs et favoriser l'apport économique de ces secteurs d'activité au bénéfice des citoyens du Québec et de ses régions

Vision

Le Ministère s'est doté d'une vision qui guidera son action et son personnel au cours des prochaines années :

Une organisation compétente et mobilisée pour faire des forêts, de la faune et des parcs des secteurs d'avenir et créateurs de richesse pour l'ensemble des régions du Québec

Domaines d'activité

Le Ministère intervient dans les secteurs d'activité suivants : les forêts, la faune et les parcs. Pour mener à bien ses mandats sectoriels, il dispose d'une structure administrative qui reflète les secteurs d'intervention qui lui sont propres :

- Secteur de la faune et des parcs;
- Secteur des forêts;
- Secteur des opérations régionales;
- Bureau du forestier en chef.

Le Ministère regroupe une équipe multidisciplinaire dont le travail au quotidien vise, entre autres, à :

- acquérir, développer et diffuser les connaissances relatives aux forêts, à la faune et aux parcs;
- mettre en place les conditions favorables pour assurer un développement optimal des ressources forestières et fauniques au bénéfice du Québec et de ses régions;
- veiller à la protection et à la conservation de la faune et des milieux fauniques et, le cas échéant, à leur restauration ainsi qu'à la sécurité du public;
- assurer la gestion et la réglementation concernant les activités de chasse, de pêche et de piégeage.

La Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ) et la Fondation de la faune du Québec relèvent du ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs.

Organisation administrative

Le sous-ministre dirige l'administration du Ministère. Deux unités administratives relèvent directement de l'autorité du sous-ministre :

- Direction du bureau du sous-ministre et du secrétariat (DBSMS);
- Direction générale des mandats stratégiques (DGMS);
- Direction exécutive (DE).

Quatre unités administratives sous sa responsabilité relèvent d'autres ministères :

- Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI) relevant du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN);
- Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC) relevant du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN);
- Direction des affaires juridiques (DAJ) relevant du ministère de la Justice (MJQ);
- Direction des communications (DCOM) relevant du ministère du Conseil exécutif (MCE).

Afin d'accomplir la mission du Ministère, le sous-ministre reçoit l'appui de quatre sous-ministres associés qui sont à la tête des secteurs suivants :

- Secteur de la faune et des parcs;
- Secteur des forêts;
- Secteurs des opérations régionales;
- Bureau du forestier en chef (statut d'indépendance sur le plan de sa mission).

Engagement de l'organisation à réduire les obstacles

Le Ministère adopte des valeurs de respect, d'équité et d'intégrité dans l'accomplissement de sa mission. Ce sont ces valeurs qui teintent le déploiement des interventions dans l'intégration et la participation des personnes handicapées.

Le Ministère s'engage auprès de la population québécoise à offrir des services professionnels, courtois et de qualité dans les domaines d'activité sous sa responsabilité. Dans sa déclaration de services aux citoyens, le Ministère s'engage à prendre des mesures afin d'accroître l'accessibilité de ses services aux personnes handicapées.

Élaboration du plan d'action

La responsabilité de l'élaboration du plan d'action relève de la DGRHRI. C'est plus précisément la coordonnatrice de services aux personnes handicapées qui a le mandat d'élaborer le plan d'action et de faire le bilan annuel des mesures annuellement en collaboration avec le comité sur l'intégration des personnes handicapées.

Coordonnatrice de services aux personnes handicapées

En vertu de l'article 61.4 de la Loi, le Ministère a nommé une coordonnatrice de services aux personnes handicapées. Il s'agit de M^{me} Marie Laurence Tremblay, conseillère en gestion des ressources humaines à la DGRHRI. M^{me} Tremblay est, entre autres, responsable de la coordination de l'élaboration du plan d'action et du suivi de sa mise en œuvre.

Coordonnées

Marie Laurence Tremblay
Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles
5700, 4^e Avenue Ouest, bureau D 416, Québec (Québec)
418 627-6268, poste 3698
Marielaurence.tremblay@mern.gouv.qc.ca

Comité sur l'intégration des personnes handicapées¹

La composition du comité est révisée annuellement, et celui-ci est composé de représentants des différents secteurs du Ministère et du MERN, d'employés ayant une incapacité ainsi que de la personne désignée à titre de coordonnatrice de services aux personnes handicapées. Le comité a pour mandat de soutenir les autorités des ministères dans l'exercice de leurs responsabilités découlant de la mise en œuvre de la Loi. Ce mandat consiste plus précisément à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action ministériels et d'en assurer le suivi annuel.

Les membres du comité ayant participé à l'élaboration du bilan des mesures 2014-2015 et du plan d'action 2015-2016 sont les suivants :

- M^{me} Marie Laurence Tremblay, coordonnatrice, DGRHRI - MERN
- M^{me} Marie-Sylvie Châteauvert, DGRFMGC - MERN
- M. Maxime Lafrenière, DGRFMGC - MERN
- M. Martin Couture, DCOM - MERN
- M^{me} Joëlle Pelletier, DCOM - MFFP
- M. Carl Maltais, Secteur de l'énergie - MERN
- M^{me} Christine Risi, Secteur de la faune et des parcs - MFFP
- M^{me} Josée Gagné, Bureau du forestier en chef - MFFP
- M^{me} Guylaine Parent, Secteur des forêts - MFFP
- M^{me} Diane Filion, Secteur des mines - MERN
- M^{me} Jenny Poirier, Secteur des opérations régionales - MFFP
- M^{me} Gabrielle Noreau, Secteur des opérations régionales - MFFP
- M^{me} Lucie Delamarre, Secteur du territoire - MERN

Bilan des mesures prises au cours de l'année 2014-2015 par le MERN et le MFFP dans le cadre du plan d'action 2011-2015

Le bilan permet d'apprécier la mise en œuvre des mesures retenues dans le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2011-2015. Il permet également d'observer la persistance de certains obstacles, s'il y a lieu.

Le bilan rend compte de mesures réalisées dans des secteurs d'activité comportant des obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Les secteurs d'activité sont les suivants :

- Accessibilité physique
- Accès à l'information électronique
- Accueil et intégration du nouveau personnel
- Approvisionnement accessible
- Embauche et mobilité
- Information et sensibilisation
- Adaptation particulière pour les chasseurs
- Mesures d'urgence
- Autres secteurs d'activité

¹ En avril 2014, le ministère des Ressources naturelles (MRN) (auparavant ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF)) a été scindé en deux et le ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (MFFP) ainsi que le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN) ont été créés. Le bilan 2014-2015 rend compte à la fois des mesures prises par le MERN et le MFFP et s'inscrit dans le cadre du plan d'action 2011-2015, élaboré et adopté par le MRNF en 2011 (démarche entérinée par l'Office des personnes handicapées du Québec). Le bilan des mesures 2014-2015 ainsi que les plans d'action 2015-2016 des deux ministères ont été élaborés par le comité, dont la structure a été maintenue.

Bilan des mesures prises au cours de l'année 2014-2015 par le MERN et le MFFP dans le cadre du plan d'action 2011-2015

SECTEUR D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE	<p>Pour accomplir tous ses mandats et fournir les services à l'ensemble de ses clientèles, le Ministère possède plusieurs points de service répartis sur l'ensemble du territoire du Québec, ce qui constitue en soi un défi.</p> <p>Il doit plus précisément s'assurer que les employés handicapés reçoivent les services requis afin qu'ils puissent effectuer leur travail adéquatement d'une part et, d'autre part, il doit répondre aux besoins des clientèles externes. En effet, le Ministère est appelé à faire affaire avec des compagnies, des industriels, des organisations et des citoyens qui sont en relation avec un ou des secteurs du Ministère.</p>	<p>Poursuivre la démarche de réduction d'obstacles dans tous les édifices occupés par le Ministère.</p> <p>Continuer à déployer les efforts nécessaires et prendre promptement les moyens raisonnables pour résoudre les problèmes d'accessibilité éprouvés par le personnel handicapé dans le cadre de son travail d'une part et, d'autre part, rendre facilement accessibles, à la clientèle comprenant des personnes handicapées, les produits et services offerts au Ministère.</p>	<p>Apporter les correctifs nécessaires à l'environnement physique des édifices utilisés par le Ministère conformément aux besoins déterminés et aux problèmes relevés, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ en adaptant, au moment opportun, l'accès à l'aire de travail pour toutes les personnes handicapées travaillant au Ministère. ▪ en poursuivant les efforts de réduction d'obstacles dans les édifices occupés par le Ministère afin de permettre une accessibilité universelle à l'ensemble de la clientèle. 	<p>Adapter, en continu et sur demande, l'accès et l'aménagement des aires de travail, des stationnements, des édifices et des divers services mis à la disposition du personnel et des visiteurs.</p>	<p>Faire état du nombre de modifications effectuées, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.</p> <p>Faire état du nombre de plaintes.</p>
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				SUITES À DONNER
<p>Mesures et adaptations mises en place au siège social :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le téléphone d'une employée ayant une incapacité auditive a été adapté afin de faciliter son travail; ▪ Le bureau d'un employé présentant une incapacité auditive a été aménagé de manière à moduler la provenance et le niveau de bruit ambiant; ▪ L'accès extérieur à la porte principale a été refait (asphaltage et trottoirs) et les dispositifs d'ouverture de portes ont été remplacés (opérateurs pour portes et boutons poussoirs); ▪ Les employés concernés ainsi que le Service de transport adapté de la Capitale (STAC) ont été informés de la fin des travaux à la porte principale et de son accessibilité; ▪ Des espaces de stationnement réservés ont été ajoutés près des entrées utilisées par des employés handicapés; ▪ La localisation des espaces de stationnement réservés aux personnes handicapées a été fournie à la Société Parc-Auto du Québec (SPAQ) afin d'assurer leur entretien. <p>Nombre de plaintes : aucune.</p>				<p>Les ministères entendent poursuivre leur démarche de réduction d'obstacles pour tous les édifices qu'ils occupent, en plus de répondre aux besoins individuels des personnes handicapées.</p>	

SECTEURS D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<p>ACCÈS A L'INFORMATION ÉLECTRONIQUE</p>	<p>Élaboration de nouvelles règles selon les normes en matière d'accessibilité des documents de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).</p> <p>Les standards d'accessibilité des sites Web gouvernementaux ont été adoptés par les autorités du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). Les sites Web et intranet ministériels déjà en ligne sont graduellement modifiés (selon les délais prescrits dans les standards) pour répondre aux nouvelles exigences d'accessibilité. D'ici là, l'équipe Web du Ministère s'assure que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés, ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias nouvellement créés, sont développés de façon à répondre aux standards d'accessibilité.</p>	<p>Évaluer et améliorer l'accès à notre information électronique.</p>	<p>Participer au comité interministériel pour l'accessibilité et l'adaptation des services gouvernementaux à l'égard des personnes handicapées.</p>	<p>Appliquer les normes déterminées par le comité interministériel.</p> <p>Poursuivre les démarches entreprises.</p>	<p>Faire état du nombre de requêtes acheminées par les clientèles externes et internes.</p> <p>Faire état du nombre de plaintes.</p> <p>Le Ministère s'est assuré que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés, ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias créés sont développés de façon à répondre aux nouveaux standards d'accessibilité.</p>
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				
<p>Inventaire des documents produits en formats adaptés disponibles, à la demande de la direction de Portail Québec (DPQ) en collaboration avec l'OPHQ : aucun.</p> <p>Les nouveaux sites thématiques et promotionnels sont développés, dans la mesure du possible, de façon à répondre à un maximum de standards d'accessibilité. Des efforts ont été faits afin d'embaucher des firmes ayant les connaissances requises pour développer des contenus accessibles.</p> <p>Nombre de requêtes/plaintes : aucune.</p>					<p>Poursuivre les démarches entreprises et maintenir l'engagement concernant l'accessibilité des sites Web.</p> <p>Faire état du nombre de documents produits en formats adaptés.</p>

SECTEURS D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<p>ACCUEIL ET INTÉGRATION DU NOUVEAU PERSONNEL</p>	<p>Le Programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel a été élaboré et est en vigueur au Ministère depuis 2002. Ce programme, destiné aux gestionnaires, présente les activités à réaliser afin de faciliter l'intégration du nouveau personnel à son nouvel environnement de travail. Il comporte trois volets, soit l'accueil immédiat, l'intégration à la tâche et au milieu de travail ainsi que l'accueil ministériel. Le tout est coordonné par la Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI).</p> <p>Il y a lieu d'actualiser ce programme de façon à s'assurer de prendre en compte les besoins particuliers des personnes handicapées.</p>	<p>Poursuivre les efforts par la révision du programme d'accueil afin d'assurer aux personnes handicapées des services d'accueil adéquats qui leur permettent d'avoir accès à toute l'information utile à leur intégration et à leur nouvel environnement de travail, et ce, en fonction de la spécificité de leurs besoins.</p>	<p>Puisque le Ministère possède plusieurs points de service répartis dans toutes les régions administratives du Québec, la DGRHRI entend rendre disponible et accessible à ses nouveaux employés toute l'information pertinente et nécessaire à leur intégration à leur nouvel environnement de travail.</p>	<p>Afin d'être en mesure de joindre efficacement l'ensemble des nouveaux employés ainsi que les gestionnaires, la DGRHRI privilégie l'utilisation de l'intranet ministériel. Les nouveaux employés seront invités à visiter cet espace virtuel à partir de leur poste de travail, et ce, dans les premiers jours suivant leur entrée en fonction.</p> <p>De l'information additionnelle sous forme de capsules destinées aux gestionnaires sera ajoutée au Programme d'accueil et d'intégration.</p>	<p>Faire état du nombre de requêtes acheminées à la DGRHRI concernant l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.</p> <p>Faire état du nombre de requêtes acheminées au service d'ergonomie de la DGRHRI concernant l'adaptation du poste de travail d'employés handicapés.</p>
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				
<p>Nombre de requêtes adressées à la DGRHRI/service d'ergonomie : aucune.</p> <p>Dans un bureau régional, un service d'évaluation de poste de travail a été mis en place en collaboration avec un expert du CLSC lors de l'accueil d'un nouvel employé handicapé.</p> <p>Nombre de séances d'accueil ministériel offertes à Québec et en visioconférence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MERN : 28 octobre 2014 à Québec ▪ MFFP : aucune 					<p>Des séances d'accueil ministériel sont prévues à l'automne 2015.</p> <p>S'assurer que les personnes handicapées reçoivent des services d'accueil et d'intégration adéquats.</p>

SECTEURS D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
APPROVISIONNEMENT ACCESSIBLE	<p>L'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale prévoit que « les ministères, les organismes publics et les municipalités tiennent compte dans leur processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées ».</p>	<p>Considérer des choix accessibles pour les personnes handicapées dans les processus d'approvisionnement.</p>	<p>Dans la mesure du possible, procéder à l'achat et à la location de biens et services inclusifs qui tiennent compte des besoins des personnes handicapées et éviter de recourir à des adaptations spécifiques.</p>	<p>Faire connaître le guide sur l'approvisionnement accessible (disponible en 2014-2015), élaboré par l'OPHQ pour les MO, aux personnes responsables de l'approvisionnement au Ministère.</p> <p>Intégrer une démarche d'approvisionnement accessible dans les processus d'achats et de locations de biens et services en fonction des outils qui seront mis à la disposition des ministères et organismes au cours de la prochaine année.</p> <p>Procéder à l'achat ou à la location de produits adaptés conçus afin de répondre aux besoins d'une personne ayant un type précis d'incapacité.</p>	<p>Avoir diffusé les outils fournis par l'OPHQ à l'ensemble des personnes responsables des processus d'approvisionnement.</p> <p>Faire état du nombre d'achats et de locations de produits ou services, inclusifs et adaptés, ayant été acquis par la Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC).</p> <p>Faire état du nombre de plaintes.</p>
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				SUITES À DONNER
<p>Le guide d'accompagnement « L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées » a été présenté à la direction responsable des acquisitions.</p> <p>Recommandation dans les procédures de consommer les biens visés par le Guide lors d'achats regroupés dans les ententes négociées par le CSPQ pour l'ensemble du gouvernement du Québec.</p> <p>Nombre de plaintes : aucune.</p>					<p>Poursuivre les efforts d'approvisionnement accessible dans les processus d'achats et de locations de biens et services sous la responsabilité des ministères.</p>

SECTEURS D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
EMBAUCHE ET MOBILITÉ	<p>Le gouvernement a instauré des programmes d'accès à l'égalité en emploi qui ont pour but d'assurer une meilleure représentativité des diverses personnes composant notre société au sein de la fonction publique québécoise. Depuis avril 2005, les personnes handicapées ont été intégrées aux groupes cibles, dont l'objectif d'embauche au moment du recrutement a été fixé à 25 %.</p> <p>Le taux de représentativité des personnes handicapées que le Ministère doit atteindre dans son effectif régulier est fixé à 2 %.</p>	<p>Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées.</p>	<p>Dans le processus d'embauche, s'assurer que les personnes handicapées sont soumises aux critères de sélection conformes aux différents processus de dotation et voir, si nécessaire, à ce que les moyens d'évaluation soient adaptés à la situation particulière de la personne handicapée concernée.</p>	<p>La DGRHRI s'assure de rappeler aux gestionnaires l'importance de souscrire aux objectifs gouvernementaux en matière d'embauche de groupes cibles.</p> <p>Diffuser de l'information afin de rappeler aux gestionnaires les possibilités qu'offre le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).</p>	<p>Taux de représentativité.</p> <p>Nombre d'employés handicapés embauchés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réguliers ▪ Occasionnels ▪ Étudiants <p>Nombre de projets soumis dans le cadre du PDEIPH.</p>
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				
<p>Taux de représentativité des personnes handicapées à l'effectif régulier des Ministères :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MERN : 14 personnes = taux de 1,1 %; ▪ MFFP : 20 personnes = taux de 0,9 %. <p>Employés handicapés réguliers embauchés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MERN et MFFP : 0 <p>Lors des demandes d'embauche, la DGRHRI rappelle aux gestionnaires l'importance de favoriser l'embauche de groupes cibles, dont font partie les personnes handicapées. Lors de la transmission d'un suivi de présentation dans le cadre d'une demande de personnel, les personnes handicapées et les membres de communautés culturelles apparaissent en tête de liste.</p> <p>Envoi d'une note, en novembre 2014, à l'ensemble des gestionnaires du Ministère, afin de leur rappeler de s'impliquer dans l'intégration en emploi d'une personne handicapée dans le cadre du PDEIPH.</p> <p>La politique ayant pour but de favoriser l'embauche des groupes cibles ainsi que la bonification de l'intranet concernant l'égalité en emploi (informations, outils et liens utiles) sont reportées.</p> <p>Le visuel développé pour les emplois du MFFP ne contient pas de photos de personnes handicapées.</p>		<p>Employés handicapés occasionnels embauchés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MERN : 0 ▪ MFFP : 5 <p>Étudiants handicapés embauchés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MERN et MFFP : 0 	<p>PDEIPH (MERN et MFFP)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de projets soumis : 7 ▪ Nombre de projets retenus : 7 (3 projets sont financés par le SCT) 	<p>Continuer de s'assurer que les moyens de sélection sont adaptés, selon les besoins, aux personnes handicapées.</p> <p>Poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des gestionnaires pour faire connaître le PDEIPH.</p> <p>Assurer la continuité dans les actions entreprises pour soutenir l'embauche de groupes cibles, dont font partie les personnes handicapées.</p>	

SECTEURS D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
INFORMATION ET SENSIBILISATION	<p>Améliorer la connaissance du personnel du Ministère relativement à la réalité et au vécu des personnes handicapées.</p>	<p>Poursuivre nos efforts afin de sensibiliser l'ensemble du personnel à l'intégration des personnes handicapées.</p> <p>Développer une meilleure connaissance des besoins, de la réalité et du vécu des personnes handicapées.</p>	<p>Promouvoir la publication du plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2011-2015 (plan d'action) et le rendre accessible dans l'intranet ministériel.</p> <p>Tenir des activités d'information et de sensibilisation à l'intention de l'ensemble du personnel du Ministère.</p>	<p>Organiser et promouvoir la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).</p> <p>Faire connaître à tout le personnel le plan d'action.</p> <p>Organiser et réaliser des capsules d'information et de sensibilisation à l'intention du personnel.</p>	<p>Tenir une activité de sensibilisation à l'occasion de la SQPH.</p> <p>Faire état du nombre de fois que le plan d'action et le bilan des mesures ont été consultés sur le site Web et sur la page intranet <i>Personnes handicapées</i>.</p> <p>Avoir réalisé des capsules d'information et de sensibilisation pour le personnel.</p>
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				SUITES À DONNER
<p>Promotion de la thématique et des activités dans le cadre de la SQPH :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Publication d'une manchette présentant la SQPH, sa thématique, les activités offertes par les ministères, par la troupe de danse Gang de roue (dont fait partie une employée) et par l'OPHQ, ainsi qu'un mot commun du sous-ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles et du sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs; ▪ Publication d'une manchette ayant pour but de sensibiliser les employés aux incapacités auditives; ▪ Élaboration, diffusion et mise en ligne d'un outil de sensibilisation aux incapacités auditives sur l'intranet : Faciliter la communication en milieu de travail; ▪ Publication d'une manchette présentant plusieurs mesures prises par les ministères au cours de l'année 2014-2015, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action 2011-2015, et rappelant aux employés l'importance de poser de petits gestes afin d'accroître la participation sociale des personnes handicapées; ▪ Organisation d'une activité d'information et de sensibilisation aux incapacités auditive et visuelle permettant aux employés d'expérimenter, entre autres, un simulateur de perte auditive, des tests d'audition, un logiciel de sensibilisation auditive (offert gracieusement par l'IRD PQ), de faire des jeux-questionnaire de l'OPHQ et un test de connaissances sur les incapacités auditives et d'essayer un logiciel de lecture NVDA. De l'information était également offerte par les membres du comité sur l'intégration des personnes handicapées et une employée ayant une incapacité auditive était sur place afin de faire partager son expérience. <p>Envoi d'un courriel à l'ensemble du personnel lui demandant de ne pas utiliser les systèmes automatisés de boutons poussoirs pour l'ouverture des portes installés pour l'usage exclusif des personnes handicapées. L'objectif était de le sensibiliser à l'importance de préserver la durée de vie des mécanismes et d'éviter un gaspillage énergétique en termes de climatisation et de chauffage, occasionné par le fait que les portes demeurent ouvertes pendant 30 secondes.</p> <p>Aucune action n'a été réalisée lors de la Journée internationale des personnes handicapées.</p> <p>Nombre de consultations du plan d'action 2011-2015 sur le site Web :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MRN (MERN et le MFFP : avril à juin 2014) : 228 ▪ MERN (juin 2014 à mars 2015) : 992 ▪ MFFP (juin 2014 à mars 2015) : 118 					<p>Continuer les efforts de sensibilisation, pour l'ensemble du personnel, à l'intégration des personnes handicapées.</p> <p>Mettre en ligne une manchette de sensibilisation lors de la Journée internationale des personnes handicapées.</p> <p>Organiser des activités de sensibilisation lors de la SQPH.</p> <p>Mettre en ligne une manchette sur les activités offertes dans le cadre de la SQPH.</p> <p>Réaliser une nouvelle capsule vidéo de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées.</p>

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE (SUITE)					SUITES À DONNER
	<p>Nombre de consultations du bilan des mesures 2013-2014 sur le site Web :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MRN (MERN et le MFFP : avril à juin 2014) : 29 ▪ MERN (juin 2014 à mars 2015) : 148 ▪ MFFP (juin 2014 à mars 2015) : 62 <p>Nombre de visites de la page intranet <i>Personnes handicapées</i> : 409</p> <p>Aucune capsule d'information ou de sensibilisation n'a été réalisée.</p>				
SECTEURS D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
ADAPTATION PARTICULIÈRE POUR LES CHASSEURS HANDICAPÉS	La chasse requiert une mobilité motrice que certaines personnes handicapées peuvent ne plus avoir. Or, tirer à l'aide d'une arme à feu à partir d'un véhicule est interdit en vertu de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune.	Maintenir les assouplissements réglementaires actuels visant à permettre aux chasseurs restreints dans leur mobilité de tirer à partir d'un véhicule et de pratiquer la chasse.	Toute personne atteinte d'une déficience physique persistante et significative, confirmée par un médecin, pourra se prévaloir de cette nouvelle disposition.	Pouvoir prendre place à bord d'un véhicule ou d'une remorque immobilisée ou sur celui-ci et être en possession d'une arbalète armée ou d'une arme à feu chargée et pouvoir tirer avec une de ces armes à partir de ce véhicule ou de cette remorque.	Nombre de personnes qui se sont prévaluées de faire une demande officielle accompagnée d'un certificat médical.
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				SUITES À DONNER
	<p>Nombre de personnes qui se sont prévaluées d'une autorisation de chasse pour les personnes handicapées : 420</p>				<p>Maintenir les assouplissements réglementaires en vigueur.</p> <p>Fournir les données en fonction du type d'autorisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Véhicule/remorque ▪ Arbalète ▪ Mixte (véhicule/remorque et arbalète)

SECTEURS D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
MESURES D'URGENCE	S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.	S'assurer d'une évacuation d'urgence facile et sécuritaire pour les personnes handicapées.	Fournir l'information pour que les personnes handicapées bénéficient de l'aide nécessaire dans les situations d'urgence.	Rappeler à tout le personnel du Ministère, au moyen d'une capsule d'information à diffuser, l'importance de fournir le soutien approprié aux personnes handicapées lors d'une évacuation d'urgence.	Faire état du nombre de plaintes. Capsule d'information mise en ligne sur le site intranet du Ministère.
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				SUITES À DONNER
<p>Un plan d'action adapté aux besoins particuliers d'employés handicapés est recommandé aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.</p> <p>Les ministères s'assurent de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des édifices qu'ils occupent.</p> <p>Nombre de plaintes : aucune.</p> <p>Aucune capsule d'information ou manchette n'a été diffusée.</p>					<p>Poursuivre l'adaptation des moyens d'évacuation des édifices occupés par le Ministère, particulièrement pour les personnes handicapées concernées.</p>

SECTEURS D'ACTIVITÉ	CONSTATS ET OBSTACLES	ENGAGEMENTS	OBJECTIFS VISÉS	MESURES RETENUES	INDICATEURS DE RÉSULTATS
AUTRES SECTEURS D'ACTIVITÉ	En tenant compte de la diversité des produits et des services offerts par le Ministère, mettre en place un mécanisme de suivi de la mise en œuvre du plan d'action.	Déterminer des pistes d'action dans les différents secteurs en vue de diminuer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.	Maintenir en place le comité ministériel sur l'intégration des personnes handicapées.		<p>Élaboration et suivi du plan d'action.</p> <p>Production d'un bilan annuel.</p> <p>Faire état du nombre de requêtes.</p>
	ÉTAT DE RÉALISATION DE LA MESURE				SUITES À DONNER
<p>Le comité ministériel sur l'intégration des personnes handicapées est toujours actif. Au cours de l'année, une employée handicapée s'est jointe au comité, un atout important qui permettra d'enrichir la démarche de réduction des obstacles et les efforts de sensibilisation.</p> <p>Nombre de requêtes : 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La requête a été adressée par la boîte courriel Personnes handicapées et concerne l'adaptation du téléphone d'un employé ayant une incapacité auditive. La mesure a été réalisée (voir section <i>Accessibilité physique</i>). L'employée a fait part de l'intérêt de l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (IRDPQ) de sensibiliser son employeur aux incapacités auditives. Une rencontre a été fixée avec la coordonnatrice de services aux personnes handicapées. <p>Afin d'améliorer la collecte d'information permettant de produire le bilan des mesures et le plan d'action, le comité procède maintenant par bordereau de transmission, le moyen de communication interne officiel. Auparavant, la démarche se faisait par courriel avec la collaboration des répondants sectoriels.</p> <p>Suivi et bilan de la mise en œuvre du plan d'action : réalisations et pistes d'action des différents secteurs d'activité.</p> <p>Le comité a commencé les travaux en vue de l'élaboration du prochain plan d'action.</p>					<p>Soutenir les autorités des ministères dans l'exercice de leurs responsabilités découlant de la mise en œuvre de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.</p> <p>Mettre en œuvre le plan d'action ministériel et en assurer le suivi annuel.</p>

Identification des obstacles priorités et des mesures retenues pour l'année 2015-2016

Le plan d'action comporte des mesures visant à lever les obstacles dans les secteurs d'activité suivants :

- Accessibilité physique
- Accès aux documents
- Accueil et intégration du nouveau personnel
- Approvisionnement accessible
- Embauche et mobilité
- Information et sensibilisation
- Autorisation de chasse pour les personnes handicapées
- Mesures d'urgence

Identification des obstacles priorités et des mesures retenues pour l'année 2015-2016

SECTEURS D'ACTIVITÉ	OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE	Les différents bâtiments occupés par le Ministère, l'environnement de travail ainsi que les postes de travail peuvent comporter des obstacles d'ordre naturel, architectural ou technologique, et ne pas être adaptés aux besoins d'une personne handicapée.	Réduire les obstacles dans l'environnement de travail ainsi que dans les bâtiments occupés par le Ministère afin d'améliorer l'accessibilité des lieux et d'accroître la participation sociale et professionnelle des personnes handicapées.	<p>Privilégier la réalisation d'aménagements accessibles et l'amélioration des conditions proposées à l'ensemble des usagers dans une perspective inclusive.</p> <p>Repérer les obstacles susceptibles de réduire l'accessibilité aux différentes infrastructures et aux services offerts.</p> <p>Apporter les ajustements nécessaires conformément aux besoins exprimés et aux obstacles constatés.</p>	Direction générale des ressources financières et matérielles et de la gestion contractuelle (DGRFMGC)	En continu	<p>Nombre et description des modifications et ajustements apportés, y compris l'adaptation aux besoins individuels des personnes handicapées.</p> <p>Nombre de plaintes.</p>
ACCÈS AUX DOCUMENTS	Certains documents produits par le Ministère ne sont pas accessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.	Prendre les mesures requises afin de rendre accessibles ou d'adapter les documents, conformément à la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en application de l'article 26.5 de la Loi.	<p>À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en formats adaptés.</p> <p>S'assurer, dans la mesure du possible, que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias créés sont développés de façon à répondre aux standards d'accessibilité.</p>	Direction des communications (DCOM)	En continu	<p>Nombre de requêtes.</p> <p>Nombre de documents en formats adaptés produits sur demande.</p> <p>Nombre de plaintes.</p> <p>Description des efforts déployés dans l'atteinte des standards d'accessibilité.</p>

SECTEURS D'ACTIVITÉ	OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
ACCUEIL ET INTÉGRATION DU NOUVEAU PERSONNEL	Le programme d'accueil et d'intégration du nouveau personnel destiné aux gestionnaires comporte trois volets, soit l'accueil immédiat, l'intégration à la tâche et au milieu de travail ainsi que l'accueil ministériel. Des obstacles d'ordre comportemental (attitudes, préjugés, etc.) et organisationnel (procédure, politique, etc.) peuvent être rencontrés. Le gestionnaire peut éprouver des difficultés et nécessiter un accompagnement à cet égard.	Faciliter l'accueil et l'intégration des employés handicapés en optimisant leur bien-être et leur efficacité dans leur poste de travail et en accompagnant leurs gestionnaires dans l'exercice de leurs rôles et de leurs responsabilités.	<p>Offrir des séances d'accueil ministériel accessibles à l'ensemble des nouveaux employés.</p> <p>Offrir un accompagnement dans l'accueil et l'intégration d'un employé handicapé aux gestionnaires qui en font la demande.</p> <p>Procéder, via le service d'ergonomie, à l'évaluation du poste de travail d'un employé handicapé nouvellement en poste, à la demande du gestionnaire.</p>	Direction générale des ressources humaines et des ressources informationnelles (DGRHRI)	En continu	<p>Nombre de séances d'accueil ministériel offertes.</p> <p>Nombre de requêtes en accompagnement.</p> <p>Nombre de requêtes en ergonomie.</p>
APPROVISIONNEMENT ACCESSIBLE	Les biens et services acquis par le Ministère peuvent ne pas être accessibles aux personnes handicapées et requérir des adaptations particulières.	Tenir compte de la notion d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement de biens et de services, achetés ou loués.	Utiliser le guide <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées (Volet équipement de bureau)</i> , de l'OPHQ.	DGRFMGC	En continu	<p>Guide utilisé par la direction responsable des acquisitions.</p> <p>Nombre de plaintes.</p>

SECTEURS D'ACTIVITÉ	OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
EMBAUCHE ET MOBILITÉ	<p>La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité de personnes handicapées.</p>	<p>S'assurer que les personnes handicapées sont soumises aux critères de sélection conformes aux différents processus d'embauche.</p> <p>Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité à l'effectif régulier de 2 %, conformément à la Loi sur la fonction publique.</p>	<p>Lors de l'affichage d'un poste, inclure un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi relatif à l'accroissement de la présence de groupes sous-représentés au Ministère dont font partie les personnes handicapées.</p> <p>Faire valoir la candidature des groupes cibles inscrits sur les listes de déclaration d'aptitudes (LDA) ou les banques de personnes qualifiées lors du processus d'embauche.</p> <p>Inviter les gestionnaires à soumettre des projets d'emploi dans le cadre du Programme d'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).</p>	DGRHRI	<p>En continu</p> <p>Échéance fixée par le Secrétariat du conseil du trésor (SCT) pour soumettre un projet dans le cadre du PDEIPH.</p>	<p>Taux de représentativité des personnes handicapées à l'effectif régulier du Ministère.</p> <p>Nombre d'employés handicapés embauchés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réguliers ▪ Occasionnels ▪ Étudiants <p>Rappel aux gestionnaires lors des processus d'embauche de favoriser l'embauche de groupes cibles dont font partie les personnes handicapées.</p> <p>Note envoyée aux gestionnaires les invitant à soumettre un projet dans le cadre du PDEIPH.</p> <p>Nombre de projets soumis dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus.</p>

SECTEURS D'ACTIVITÉ	OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
INFORMATION ET SENSIBILISATION	Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à leur intégration.	Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées, aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer ainsi qu'aux différentes mesures ou stratégies à mettre en place afin de faciliter leur intégration.	<p>Diffuser le plan d'action auprès de l'ensemble du personnel au moyen d'une manchette et le rendre disponible sur la page <i>Personnes handicapées</i> dans l'intranet.</p> <p>Déposer le plan d'action sur le site Web.</p> <p>Faire la promotion de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).</p> <p>Développer et déployer différents mécanismes de sensibilisation et de diffusion de l'information : outils, manchettes, activités et plan d'action.</p> <p>Faire la promotion de la boîte courriel <i>Personnes handicapées</i> qui permet de recueillir les commentaires, préoccupations et besoins des employés.</p>	DGRHRI DCOM	En continu SQPH : 1 ^{er} au 7 juin 2015 JIPH : 3 décembre 2015 Capsule vidéo : automne	<p>Plan d'action diffusé et disponible.</p> <p>Nombre de fois que le plan d'action a été consulté sur le site Web.</p> <p>Nombre de fois que la page intranet <i>Personnes handicapées</i> a été visitée.</p> <p>Mise en ligne d'une manchette de sensibilisation lors de la Journée internationale des personnes handicapées.</p> <p>Mise en ligne de manchettes et description des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH.</p> <p>Réalisation d'une capsule vidéo de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées.</p> <p>Nombre de requêtes acheminées à la boîte courriel <i>Personnes handicapées</i> et description.</p>

SECTEURS D'ACTIVITÉ	OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<p>AUTORISATION DE CHASSE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</p>	<p>Une personne peut être atteinte d'une déficience physique persistante et importante qui l'empêche de pratiquer la chasse sportive conformément à la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune.</p> <p>Chasser à l'aide d'une arme à feu à partir d'un véhicule ou d'une remorque est interdit en vertu de cette loi.</p>	<p>Maintenir les assouplissements réglementaires actuels visant à permettre aux personnes handicapées au sens de l'article 1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.R.Q., c. E-20.1) qui sont atteintes d'une déficience physique qui les empêche de chasser conformément à la présente loi, à passer outre aux dispositions des paragraphes 1^o ou 2^o de l'article 57 ou d'un règlement adopté en vertu du paragraphe 4^o du troisième alinéa de l'article 56.</p>	<p>Le Ministère délivre, aux conditions qu'il détermine, deux types d'autorisation de chasse pour les personnes ayant une déficience physique, sur attestation d'un professionnel de la santé (médecin, ergothérapeute ou physiothérapeute) membre d'un ordre professionnel du Québec, qui en spécifie la nature et précise de quelle manière elle empêche la personne de chasser, conformément à la présente Loi :</p> <p>A. Prendre place sur un véhicule ou une remorque immobilisé ou prendre place à leur bord et être en possession d'une arbalète armée ou d'une arme à feu chargée et tirer avec une arme à feu, un arc ou une arbalète à partir de ce véhicule ou de cette remorque;</p> <p>B. Chasser avec une arbalète pendant une période où la chasse à l'arc est permise, sauf dans les zones 17, 22, 23 et 24.</p>	<p>Faune et Parcs DGRHRI</p>	<p>En continu</p>	<p>Nombre d'autorisations de chasse pour les personnes handicapées délivrées selon le type :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Véhicule/remorque ▪ Arbalète ▪ Mixte (véhicule/remorque et arbalète)

SECTEURS D'ACTIVITÉ	OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
MESURES D'URGENCE	Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spécifiques.	S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes du Ministère) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.	<p>S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des bâtiments occupés par le Ministère.</p> <p>Recommander un plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.</p>	DGRFMGC	En continu	<p>Mise à jour du plan des mesures d'urgence.</p> <p>Plans d'action recommandés aux unités administratives employant une personne handicapée.</p> <p>Nombre de plaintes.</p>

Adoption et diffusion du plan d'action

Le plan d'action a été adopté en septembre 2015 par le sous-ministre des Forêts, de la Faune et des Parcs.

Tel qu'il est prévu dans la Loi, le plan d'action sera rendu public sur le site Web du Ministère. Il sera diffusé au moyen d'une manchette et déposé dans l'intranet ministériel. Le sous-ministre fera également parvenir un exemplaire du plan d'action à l'Office des personnes handicapées du Québec qui le déposera sur son site Web.

Il est disponible en format PDF sur le site Web du Ministère à l'adresse suivante :

mffp.gouv.qc.ca/ministere/politiques/index.jsp

Il est possible de se le procurer en médias adaptés sur demande auprès des Services à la clientèle du Ministère (consultez la section *Pour nous joindre* pour connaître les coordonnées).

Pour nous joindre

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou les services offerts par le Ministère aux personnes handicapées peuvent être adressés aux Services à la clientèle.

Coordonnées

Services à la clientèle

Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
5700, 4^e Avenue Ouest, A 409
Québec (Québec) G1R 6R1
Sans frais : 1 844 LAFORET (1 844 523-6738)
Télécopieur : 418 644-6513
Courriel : services.clientele@mffp.gouv.qc.ca

Heures d'ouverture :

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : de 8 h 30 à 16 h 30
Mercredi : de 10 h à 16 h 30